

# SUOMEN SÄÄDÖSKOKOELMA

Julkaistu Helsingissä 22 päivänä toukokuuta 2018

---

**377/2018**

## **Laki** **työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohta, 11 § ja 17 §:n 1 momentti sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentti,  
sellaisina kuin ne ovat, 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohta, 11 § ja 17 §:n 1 momentti laissa 1448/2016 sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentti laissa 1467/2016, sekä  
*lisätään* 1 lukuun uusi 11 § ja 6 lukuun uusi 4 a § seuraavasti:

1 luku

### **Yleiset säännökset**

11 §

#### *Vaihtelevaa työaika koskeva ehto*

*Vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla* tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

## **Työnantajan velvollisuudet**

### 4 §

#### *Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista*

-----  
Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:  
-----

9) noudatettava työaika; työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta;  
-----

### 11 §

#### *Sairausajan palkka*

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Vaihtelevaa työaika noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

### 17 §

#### *Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko*

-----  
Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.  
-----

**Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

## 4 a §

*Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa*

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuorota viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetyks. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

## 13 luku

**Erinäisiä säännöksiä**

## 7 §

*Poikkeaminen työehtosopimuksella*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-etuuksista;
- 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvollisuudesta;
- 3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
- 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
- 7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
- 8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
- 9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
- 10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;
- 11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
- 12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;
- 13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
- 14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2018.

Jos vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon sisältävä työsopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan on annettava 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdassa tarkoitettu selvitys työajasta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Jos ennen tämän lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto ei täytä 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

377/2018

Helsingissä 18 päivänä toukokuuta 2018

**Tasavallan Presidentti**

**Sauli Niinistö**

Työministeri Jari Lindström